

Ai Preg.mi  
Direttori Generali  
Aziende Sanitarie Locali  
Aziende Ospedaliere del SSN  
IRCCS – IZS - ARPA

**Posta PEC**

E p. c ai Preg.  
Presidente ARAN  
  
Assessori alla Sanità  
Regioni e Province di Trento e Bolzano  
  
Ai Segretari Anaa Assomed delle Regioni  
e delle Province Autonome  
  
Ai Segretari Anaa Assomed  
Aziende Sanitarie e IRCCS – IZS - ARPA

Prot. 116/2024/Snrm

Roma, 4 settembre 2024

Oggetto: **segnalazione palese difformità degli indirizzi attuativi, contenuti nel parere ARAN (ASAN n. 116 del 2024) su estendibilità del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi. DIFFIDA**

Preg. Direttori,  
segnaliamo formalmente l'esistenza di palesi errori nella nota ASAN in oggetto sia sul piano interpretativo e sia nel merito della logica che li supporta.

❖ **ERRORE INTERPRETATIVO PER ASSENZA DELLA DISPOSIZIONE**

**L'interpretazione attuativa presente in tale nota è in totale difformità con il dettato letterale delle norme contenute nel comma 3 dell'art. 30 del CCNL 23.01.2024 dell'Area della Dirigenza del Ruolo Sanitario.**

**Motivazione**

Il sopra citato comma 3 dell'art. 30 del CCNL vigente sancisce in modo esplicito che: *"Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL..."*

La perentorietà di tale norma viene avallata in modo ineludibile dal dettato del comma 10 dello stesso art. 30 del CCNL vigente (citato nel parere ARAN) che disapplica l'art. 27 del CCNL 19.12.2019 fra cui in particolare il comma 3 che stabiliva che: *"... il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto al comma 2 dell'art. 6 bis (Organismo Paritetico)..."*.

In conseguenza di tale disapplicazione, mentre nel precedente CCNL il testo nazionale ammetteva una possibilità di deroga da parte dell'Organismo Paritetico Aziendale alla limitazione dell'organizzazione della

pronta disponibilità, **in nessun articolo del testo contrattuale vigente è presente la possibilità di deroga a tale disposizione.**

Tale regola, innovativa nella sua perentorietà rispetto al precedente CCNL, deve essere considerata l'asse portante dell'organizzazione del lavoro in pronta disponibilità e pertanto **costituisce un limite invalicabile nell'applicazione del CCNL.**

#### ❖ **ILLOGICITÀ DELL'IPOTESI DI TRASFERIMENTO AL CONFRONTO AZIENDALE DELLA DEROGA**

**La logica esplicitata nel suddetto parere ARAN a giustificazione della possibilità di trasferimento al livello Aziendale della deroga a quanto sancito dal comma 3 dell'art. 30 del CCNL vigente è infondata.**

#### **Motivazione**

Il testo del parere ARAN (ASAN 116/2024) asserisce che: *"...la estensibilità del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi è confluita, nel nuovo CCNL 2019-2021, nella più ampia materia di confronto aziendale di cui all'art. 6 comma 3 lett. l) che fa riferimento ai criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo"*

Il fatto che i firmatari del vigente CCNL abbiano ritenuto che la micro organizzazione del lavoro nelle Aziende e soprattutto i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, oggetto di possibile discussione e di eventuali deroghe alle norme nazionali nel precedente CCNL, siano state trasferite nel nuovo CCNL fra le materie oggetto di Confronto Aziendale (comma 3, lett. L dell'art. 6) **esclude l'automatico trasferimento in tale sede anche della possibilità di eventuale deroga al dettato del comma 3 dell'art. 30 del CCNL vigente e comunque non li rende esenti dal rispetto delle norme contrattuali nazionali vigenti.**

La differenza fondamentale su tale materia fra i due CCNL è che nel CCNL del 19.12.2019 la possibilità di deroga al livello aziendale alla norma nazionale che sanciva che: *"Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi"* era già prevista nel testo del CCNL, mentre nel CCNL vigente non è prevista alcuna possibilità di deroga al livello aziendale a tale norma.

#### ❖ **CONSEGUENZE ATTUATIVE DEL PARERE ARAN**

Il CCNL 2019–2021 dell'Area della Dirigenza del Ruolo Sanitario ha perseguito soprattutto i seguenti due obiettivi:

- Riduzione del disagio lavorativo;
- Incremento della certezza e correttezza attuativa delle norme contrattuali.

In conseguenza di ciò, è stata ridotta o addirittura annullata la discrezionalità attuativa aziendale di buona parte delle norme contrattuali nazionali foriere di possibile disagio lavorativo, che pertanto sono diventate perentorie nei limiti attuativi senza alcuna possibilità di deroga al livello aziendale.

**L'interpretazione palesemente errata proposta dall'ARAN nell'ASAN 116/2024 è in assoluta controtendenza rispetto ai due obiettivi perseguiti dalle parti nella Contrattazione Nazionale.**

Il suggerimento fornito alle Aziende di trasferire in sede di Confronto Aziendale la possibilità di deroga di una norma pattizia nazionale che prevede un limite perentorio organizzativo in assenza di una norma nazionale che preveda tale deroga, le espone alle seguenti attuazioni illecite:

- **Palese violazione del comma 3 dell'art. 40 del D. Lgs 165/2001** che sancisce che: *"Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di*

*programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.”*

- **Violazione dei principi e delle norme nazionali che stanno alla base delle relazioni sindacali.** Infatti viene ipotizzato che una norma pattizia nazionale, in assenza di esplicito permesso nel CCNL, possa essere modificata al livello aziendale da parte di un organismo solamente consultivo e non pattizio in cui l'azienda può fare prevalere la propria volontà anche in assenza di accordo.
- **Grave perdita di valore del principio della “Correttezza attuativa”**, base fondamentale su cui si fonda la credibilità dei Contratti Nazionali nel Pubblico Impiego e i rapporti fra Parte Pubblica e Parte Sindacale.
- **Violazione di quanto disposto dal comma 11 dell'art. 27 del CCNL vigente** che sancisce che: “... Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario ...”.
- **Possibile violazione dei limiti numerici di Pronte disponibilità** eseguibili previsti dal comma 6 dell'art. 30 del CCNL vigente, con conseguente accentuazione del “disagio lavorativo”.

In considerazione di quanto sopra espresso

### SI DIFFIDANO

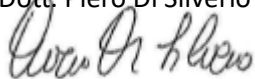
**I soggetti destinatari della presente dal far diventare l'estendibilità del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, condizione non prevista dal CCNL vigente, oggetto di Confronto Aziendale e comunque dalla sua attuazione illecita.**

In caso di voluta violazione malgrado diffida, **la suddetta Associazione, firmataria del CCNL vigente, si riserva di attuare tutte le azioni sindacali e legali possibili nei riguardi delle Aziende e dei singoli Dirigenti Aziendali firmatari di provvedimenti in merito illeciti a tutela dei propri diritti come Organizzazione Sindacale e dei propri iscritti.**

La presente ha valore di atto interruttivo di eventuali termini di prescrizione.

Distinti saluti.

Segretario Nazionale  
Anaa Assomed  
Dott. Piero Di Silverio



Responsabile Nazionale Politiche Contrattuali  
Anaa Assomed  
Dott. Giuseppe Montante

